

工賃を上げる就労継続支援B型事業の 経営を考える

ウェルフェアー・J・ユナイテッド株式会社

障がい福祉の現状

代表的な事業のポイント

これからの就労継続支援に求められるもの

今後の障がい事業の方向性

- ◆ 専門性・経験のある職員を多く雇用している法人への評価
 - 経験と資格を評価する加算が増加し、難度の高い資格要件も創設
 - 重度者などの対応が難しい利用者に対応できることへの加算強化
- ◆ 複合化・効率化・大規模化
 - 1つ1つ大きな事業所ではなく、小規模事業所の複合化が重要。
兼務、協同連携、協定
- ◆ 地域を支えられる法人を評価
 - 地域共生社会（連携・共生・地域移行など）
 - 雇用・利用者ニーズ・社会課題への取り組み等
- ◆ 制度が複雑化かつ細分化され、経営力が求められている



逆の意味で捉えてみると...

障がい福祉サービス事業経営のポイント

皆さんの実現したい障がい福祉・労働環境を整えるために必要なこと

1

最善の支援 専門性

障がい児・者への最善の支援提供

2

健全な利益

確実な経営による適切な収益確保

3

制度理解

複雑化した制度への深い理解と対応

国の評価ポイントが明確になった一方、制度自体は複雑化している
この点をどう理解し、対応するかが今後の大きな成功のポイント

制度理解の重要性

制度の複雑化

制度は複雑化し、より難解になった
加算は細分化され、条件も複雑化した

収益への影響

制度の理解度が収益に大きな影響を及ぼす
小規模事業所では対応がより困難になる

大規模化への流れ

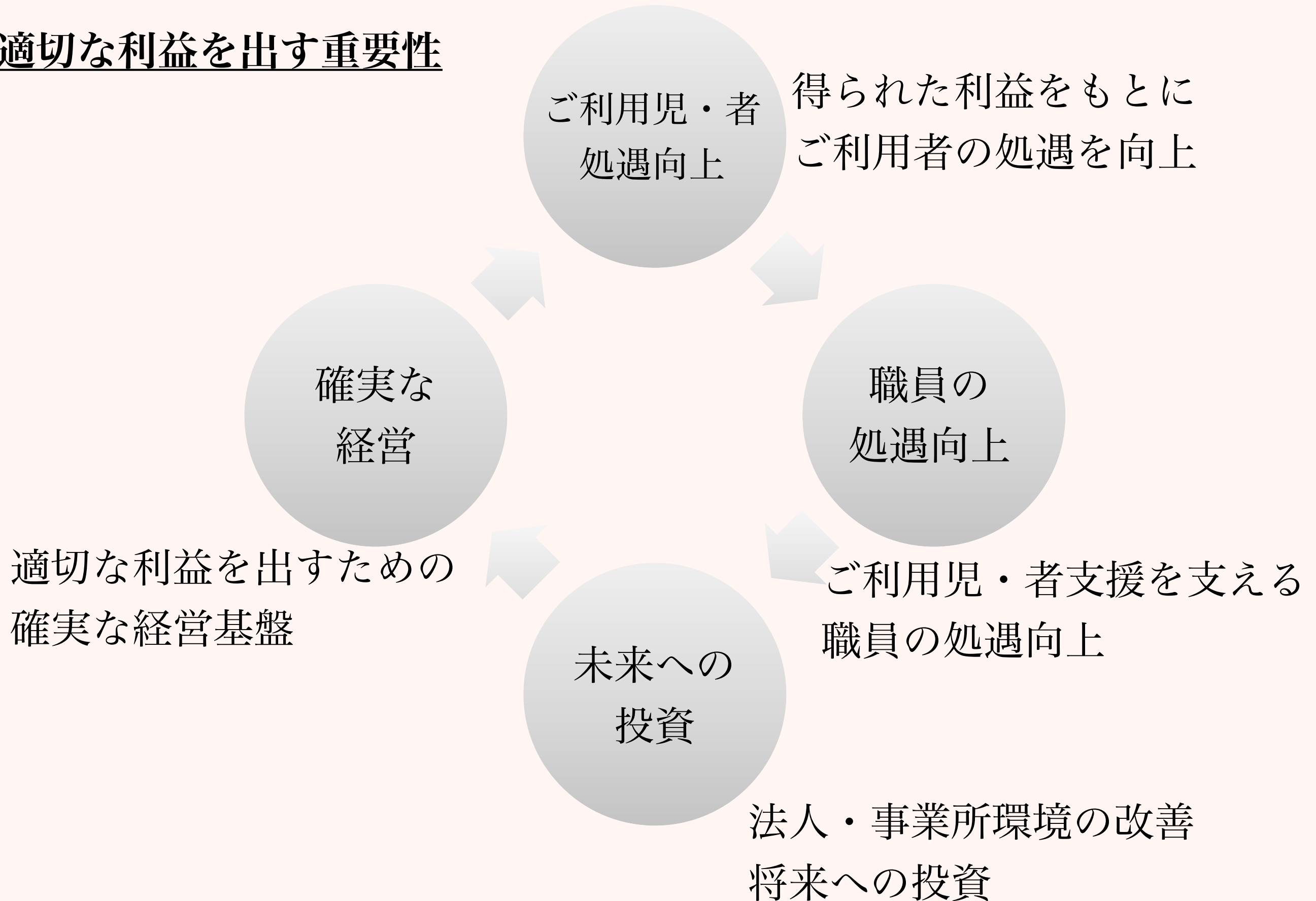
小規模事業所では要件を満たすための対応が難しい加算も多く、今後、大規模化の流れが加速する

質を重視した評価基準

支援の質を継続的に高め、確実な経営を行っていた法人・事業所は、さらに評価される制度体系へ変化した

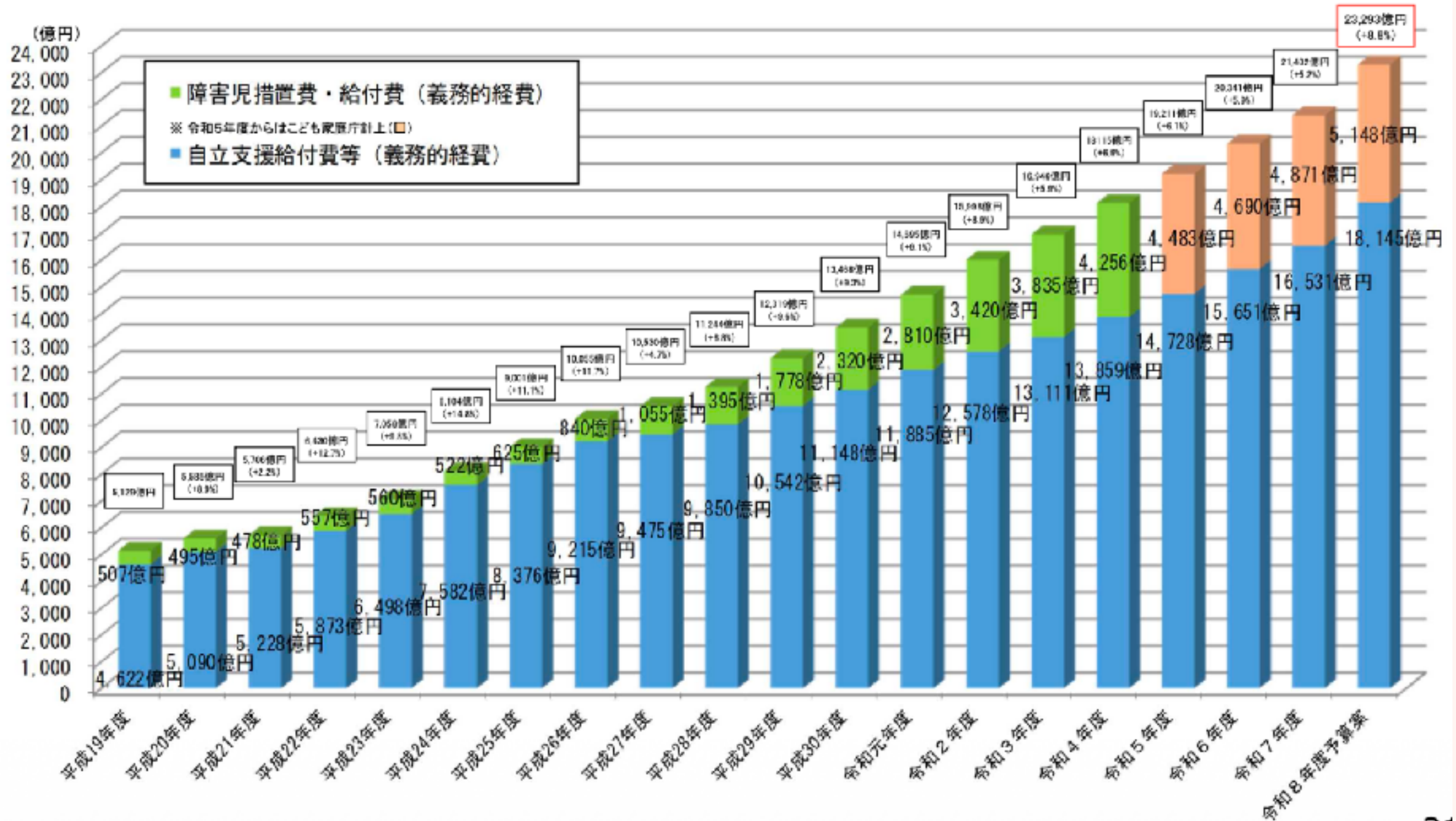
質の評価点は、職員配置人数・経験・資格など多岐に及ぶ

適切な利益を出す重要性

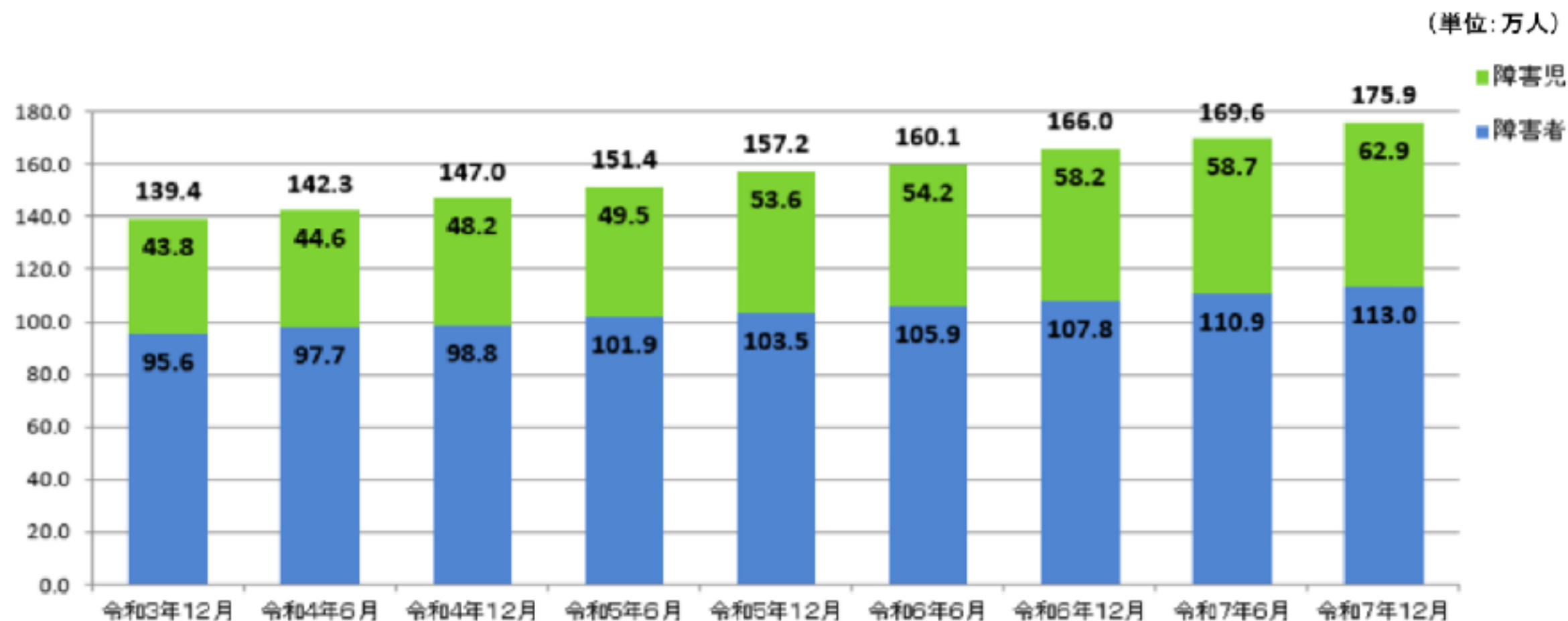


障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は19年間で約4.5倍に増加している。



利用者数の推移(6ヶ月毎の利用者数推移)(障害福祉サービスと障害児サービス)



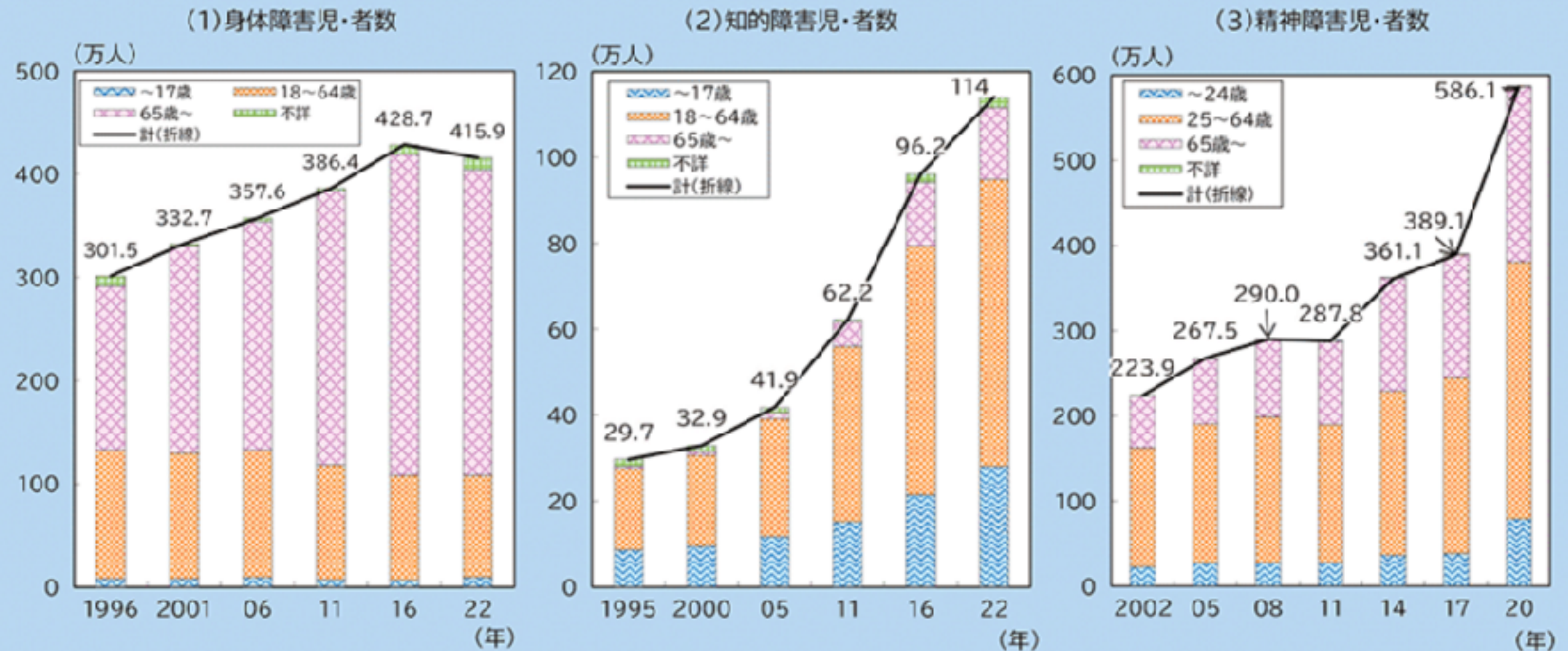
○令和6年12月→令和7年12月の伸び率…… 5.9%

(令和7年12月の利用者数)

このうち	身体障害者の伸び率……	1. 7%	身体障害者……	23. 8万人
	知的障害者の伸び率……	2. 4%	知的障害者……	47. 3万人
	精神障害者の伸び率……	9. 8%	精神障害者……	39. 3万人
	障害児の伸び率 ……	8. 0%	難病等対象者…	0. 6万人 (5,958人)
			障害児 ……	64. 9万人 (※)
			(※障害福祉サービスを利用する障害児を含む)	

【コラム1-1-①図 障害種別・年齢階級別の障害者数の推移】

- 障害者数はいずれの障害種類でも増加。身体障害者では高齢者が近年増加し、全体の約7割を占める。知的障害者や精神障害者は、若い層が多いものの、2010年代以降において高齢層も増加。



資料出所 厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(～2006年)、「知的障害児(者)基礎調査」(～2005年)、「生活のしづらさなどに関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。厚生労働省「患者調査」(2020年)より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成。

- (注) 1) 入院又は入所中の者を除く在宅障害者(ただし、精神障害者は入院中の者のみを除く)。
 2) 身体障害児・者及び知的障害児・者においては、障害者手帳所持者数をもとに算出。
 3) 「生活のしづらさなどに関する調査」における障害者手帳の種類は、複数回答のため、重複している可能性あり。
 4) 精神障害児・者の数は、ICD-10の「V精神及び行動の障害」から知的障害(精神遅滞)を除いた数に、てんかんとアルツハイマー病の数を加えた患者数。

障害福祉（総括）

令和7年11月11日
財政制度等審議会資料

- 障害福祉サービス等の総費用額（＝自立支援給付費（公費負担）＋利用者負担）は、利用者の増加や一人当たり利用額の増加により、直近10年間で約2倍に増加。
- 利用者負担割合は他のサービスと比べても僅少であり、医療・介護保険制度にも増して障害福祉サービス等報酬（＝サービス料金）の上昇や利用量の増加による負担増を利用者が感じにくく、供給サイドである事業所の増加に応じて総費用額が増加しやすい構造。こうした中、サービスの質の確保と総費用額の抑制を両立し、制度の持続可能性をどのように確保していくかが大きな課題。

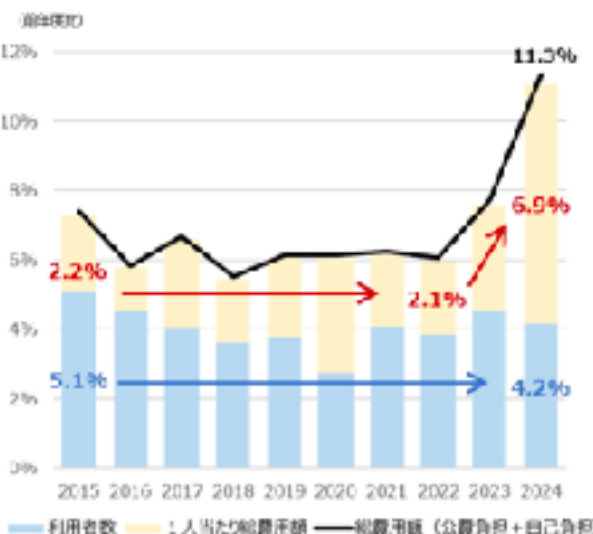
障害福祉サービスの現状

◆総費用額の推移



【出所】国保連データ（年度ごとの実績）を基に作成。

◆総費用額の伸びの分析



【注】①国保連データに基づき作成。障害児サービスは費用に含めない。
②「総費用額」は、公費負担と自己負担の合計。③「利用者数」は、障害福祉サービス利用者の数。④「1人当たり総費用額」は、総費用額の利用者数で割った値。⑤「総費用額の伸び」は、前年対比の伸び率。⑥「利用者数の伸び」は、前年対比の伸び率。⑦「1人当たり総費用額の伸び」は、前年対比の伸び率。⑧「総費用額の伸び」は、前年対比の伸び率。⑨「利用者数の伸び」は、前年対比の伸び率。⑩「1人当たり総費用額の伸び」は、前年対比の伸び率。

◆障害福祉分野の福祉・介護職員の給与等の変化 (9月時点の賃金の比較) ※3

	令和5年	令和6年	増加額
基本給等※1	24.1万円	25.4万円	1.3万円 (5.3%増)
平均給与額※2	30.8万円	32.8万円	2.0万円 (6.5%増)

※1 基本給+毎月決まって支払われる手当

※2 基本給+手当+一時金

※3 処遇改善加算を取得している事業所における、同年とも在籍している職員の比較。

今後の主な改革の方向性

○ 2024年度の総費用額の急上昇への対応

- ・ 2024年度は総費用額が急上昇（+11.3%）。主な要因は、2024年度の報酬（サービス料金）改定（+1.12%）を大きく上回る一人当たり費用額の伸び。
- ・ 総費用額急増の具体的な要因や背景を速やかに分析し、早急に対策を講じる必要。

○ 障害福祉分野の職員の処遇改善

- ・ 障害福祉分野の職員の処遇改善は喫緊の課題。同時に、生産性向上を通じた業務の省力化・効率化が不可欠。
- ・ 2024年度改定を踏まえた処遇改善や経営の状況等を把握・検証し、介護分野の対応を睨みつつ、経営形態やサービス内容に応じた効果的な対応を検討する必要。

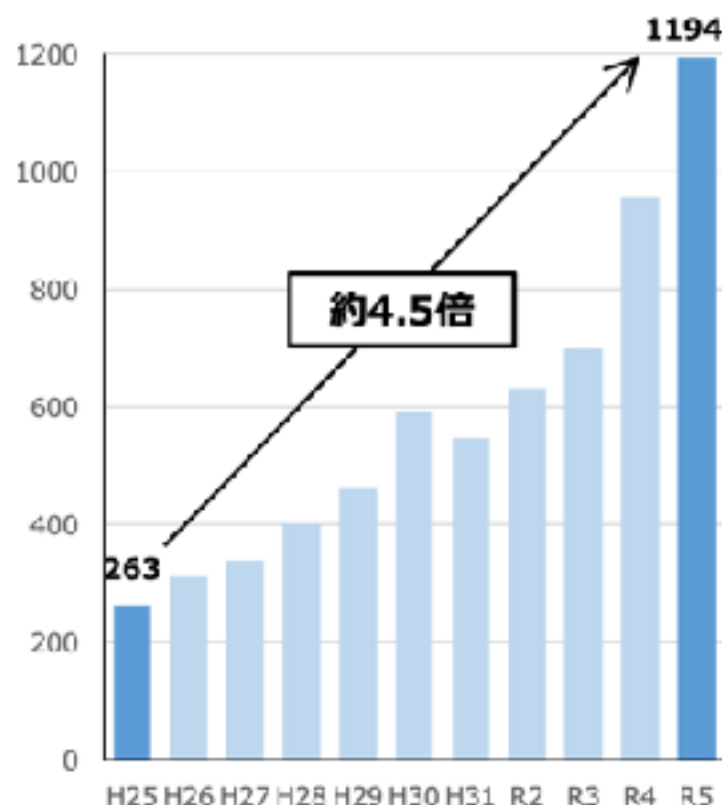
○ 制度改革

- ・ サービスの質の確保と総費用額の抑制を両立させるための改革の実施が必要。
- ・ 具体的には、総量規制のグループホームへの対象拡大を含む事業者指定のあり方の見直しや、配置基準の厳格化を含む報酬体系の見直し等、総合的な検討を行うべき。

障害福祉サービスの質の確保

- 障害福祉サービスの事業所数が増加する中で、虐待件数も10年間で約4.5倍に増加。中でも、グループホームは約34倍となっており、全体の約3割を占めるに至っている。
- 他方で、都道府県等による事業所への運営指導の実施率は低く（16.5%）、厚生労働省の指針で定める水準（3年に一度）に未達。

◆障害福祉サービス等における虐待件数



（注）件数は各年度の実績

（出所）厚生労働省 令和5年度障害者虐待対応状況調査

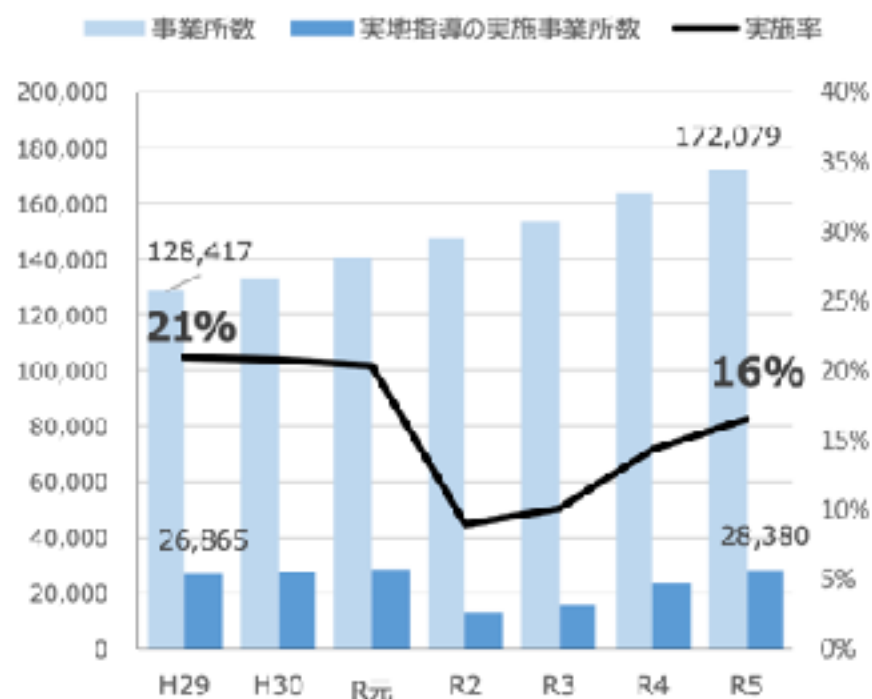
◆サービス類型別の虐待件数（令和5年度）

サービス種別	件数	割合
グループホーム	338	28.3%
障害者支援施設	244	20.4%
生活介護	152	12.7%
放課後デイ	146	12.2%
就労継続支援B型	124	10.4%
就労継続支援A型	46	3.9%
居宅介護	27	2.3%
短期入所	31	2.6%
児童発達支援	24	2.0%
療養介護	18	1.5%
その他	44	3.7%
合計	1,194	100.0%

（出所）厚生労働省 令和5年度障害者虐待対応状況調査

◆運営指導（実地指導）の実施件数・実施率

実施率 = 実地指導の実施事業所数 / 事業所数



（出所）厚生労働省「障害者支援施設等に係る指導監査の実施状況等の報告」

- ・都道府県、指定都市及び中核市（以下「都道府県等」という。）における障害福祉サービス事業所等（障害児通所支援事業所、障害者支援施設及び障害児入所施設を含む。）に対する令和5年度の運営指導の実施率（実施件数／全事業所数）は16.5%（1.0%～48.8%の平均値）であり（※1）、指導指針においておおむね3年に1度の実施を求めている（※2）ことと比較して実施率が低い。

（※1）令和5年度の運営指導実施率…指定障害福祉サービス事業者等の事業所：15.8%、指定障害児通所支援等事業者等の事業所：18.8%

（※2）介護の運営指導については、原則は少なくとも指定の有効期間（6年）に1回の頻度で行い、施設系サービスや居住系サービスについては、利用者の生活の場であること等を考慮し、3年に1回の頻度で運営指導を行うことが望ましいこととされている。

（出所）厚生労働省第14回社会保障審議会障害者部会資料

サービスの質の確保のための自治体の権限強化

令和7年11月11日
財政制度等審議会資料

- 令和7年度予算執行調査に当たって自治体の意見を聴取したところ、事業所の指定等に関して自治体の権限を強化すべきと考える自治体が多く、その具体的な方法としては、**指定基準の見直しや総量規制等を掲げる自治体が多かった。**

Q. 事業所の急増がサービスの質の低下につながっているため、その対応として事業所指定のあり方を見直しや指定に際しての自治体の権限の強化を行うべきであるとの指摘がありますが、こうした指摘についてどうお考えになりますか。

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	わからない
都道府県	20%	43%	5%	14%	18%
指定都市	47%	35%	12%	0%	6%
中核市	45%	32%	7%	5%	12%
その他市区町村	8%	29%	20%	12%	30%

Q. 上記の問で、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と回答した場合は、その具体的な方法として有効と考えられるものを選択してください。

	総量規制の拡大	意見申出制度の活用	指定基準の見直し	指定権限を有する自治体における審査プロセスの見直し	その他
都道府県	36%	61%	89%	29%	7%
指定都市	50%	7%	64%	29%	21%
中核市	52%	15%	80%	35%	11%
その他市区町村	31%	35%	62%	45%	6%

(注) 有効回答数は1,059か所。都道府県、指定都市、中核市は指定権者。
(出所) 令和7年度財務省予算執行調査

※複数選択可であるため合計は100%を超える。

【改革の方向性】(案)

- 厚生労働省においては、こうした自治体の意見などを踏まえつつ、今年度中に行うこととされている第8期障害福祉計画（令和9～11年度）に係る基本指針の策定や令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、具体的な議論を開始すべき。

グループホーム①（指定基準の見直し）

令和7年11月11日
財政制度等審議会資料

- 介護保険制度の認知症グループホームでは各職務について要件が定められている一方で、障害福祉サービスのグループホームにおいては、一部の職務（サービス管理責任者等）を除き、資格や実務経験、研修受講等の要件が定められていない。
- また、他の障害福祉サービスと比較しても、管理者に要件がない点や、資格等の要件があるサービス管理責任者に常勤が求められていないなど、指定基準は緩やかに設定されている。
- 実際に、資格や実務経験を有さない従事者が多いことが明らかになっており、こうした資格・職務経験等の欠如が、安易な事業参入やサービスの質の低下、利用者とのトラブルの原因となっているとの指摘がある。

◆介護保険制度との要件の比較

	障害福祉	介護保険制度※1
代表者	— (前項基準において定めなし) ※4	認知症の介護従事経験又は介護事業の経営経験があり、認知症対応型サービス事業管理者研修等を修了
管理者※2	なし※4	3年以上認知症の介護従事経験があり、認知症対応型サービス事業管理者研修等を修了
直接処遇職員※3	なし※4	無資格の場合、認知症介護基礎研修を修了

※1 認知症対応型共同生活介護（認知症グループホーム）

※2 事業所の運営や直接処遇職員のマネジメントを実施

※3 障害福祉の場合、利用者の日常生活をサポート（例：料理）する世話人及び身体介助（例：入浴）を行う生活支援員、介護保険の場合、介護従事者。

※4 障害福祉のグループホームの管理者・世話人・生活支援員の要件は、指定基準において以下のとおり定められている（代表者については定めなし）が、具体的な要件の定めはない。

・管理者：適切な指定共同生活援助を提供するために必要な知識及び経験を有する者でなければならない

・世話人及び生活支援員：障害者の福祉の増進に熟識があり、障害者の日常生活を適切に支援する能力を有する者でなければならない

◆自治体の意見

- ・ 世話人や生活支援員等には資格・実務要件がないため、未経験者や適性のない者が配置されることが多く、事故や入居者とのトラブルがあとを絶たない。必要な人員に資格要件や必修の研修を設け、事故防止と同時に質の低い共同生活援助事業所の指定申請を防ぎたい。
- ・ 事業所管理者が知識・経験を有さない場合もあることから、実務経験要件の設定や研修の実施など、管理者として必要な知識等を備えた者の配置を求めた方がよい。

（出所）令和7年度財務省予算執行調査

◆資格を保有していない代表者等の割合



◆従事経験がない代表者等の割合



◆サービス管理責任者（役割・要件は各サービス共通）

グループホーム	生活介護、施設入所、就労A・B
常勤は求められていない（注）	常勤である必要

（注）厚生労働省の解釈通知上、「業務を適切に遂行する観点から必要な勤務時間が確保されている必要がある」とされている

【参考】サービス管理責任者とは

役割：①個々のサービス利用者の個別支援計画の作成、一連のサービス提供プロセス全般に関する責任、②他のサービス提供職員に対する指導的役割

要件：サービス管理責任者研修（基礎・実践）修了、社会福祉士等の国家資格及び3年以上の実務経験等

【改革の方向性】（案）

- サービスの質の確保の観点からは、介護保険制度も参考にし、管理者、世話人及び生活支援員の資格要件や障害福祉サービスに従事した実務経験要件、研修修了要件等を、既存の利用者に予期せぬ影響がないよう留意しつつ、令和9年度報酬改定において指定基準として定めるべき。
- サービス管理責任者については、常勤要件について再考のうえ、例えば、最低勤務時間を、令和9年度報酬改定において指定基準として定めるべき。

【事業のポイント】

～生活介護・相談支援・就労継続支援B型～

介護保険と障害福祉相互に相当するサービスの基準の違い

- 介護保険優先原則が適用される、相互に「相当するサービス」（ホームヘルプサービス、デイサービス、ショートステイ）について、介護保険と障害福祉両方の制度を比較すると、例えば以下のような違いがある。
- このため、介護保険又は障害福祉のいずれかの指定を受けている事業所が、もう一方の制度における基準を満たしているとは限らない。

（例）デイサービスの基準の違い

①	定員	障害福祉サービスでは、原則20名以上とされているが、介護保険サービスでは、特段基準は設けられていない。
②	人員配置	介護職員等について、障害福祉サービスでは、利用者の平均障害支援区分ごとに配置すべき人員数が定められているが、介護保険サービスでは、利用者の平均要介護度によらず、一律での配置基準が設けられている。
③	設備	障害福祉サービスでは、訓練・作業室を設置することとなっており、それらは支障がない広さで足りることとなっている。一方、介護保険サービスでは、食堂及び機能訓練室を設置することとなっており、利用者1人あたり3㎡の面積が必要となっている。

障害 生活介護の基準			介護 通所介護の基準		
人員配置	定員	原則20人以上	定員	—	
	管理者	常勤専従	管理者	常勤専従	
	サービス管理責任者 〔実務経験3～10年 +研修30.5時間〕	1人	生活相談員 (社会福祉士等)	1人	
	看護職員、理学療法士又は作業療法士及び生活支援員の総数	平均障害支援区分4未満 → <u>6:1</u> 平均障害支援区分4以上5未満 → <u>5:1</u> 平均障害支援区分5以上 → <u>3:1</u>	介護職員	5:1 (利用者15人まで1人以上で可) (常勤1以上)	
設備	訓練・作業室	支障がない広さ	設備	食堂及び機能訓練室	3㎡×利用定員

基準が異なるため、
両方の指定を同時に
受けることは困難



障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

イ 通常規模型通所介護費	③ 5時間以上 6時間未満	要介護5 (517 単位)	
		要介護1 (570 単位)	
		要介護2 (673 単位)	
		要介護3 (777 単位)	
		要介護4 (880 単位)	
	④ 6時間以上 7時間未満	要介護5 (984 単位)	
		要介護1 (584 単位)	
		要介護2 (689 単位)	
		要介護3 (796 単位)	
		要介護4 (901 単位)	
	⑤ 7時間以上 8時間未満	要介護5 (1,008 単位)	
		要介護1 (658 単位)	
		要介護2 (777 単位)	
		要介護3 (900 単位)	
		要介護4 (1,023 単位)	
		要介護5 (1,148 単位)	

プラス200～250単位の加算幅がある

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

生活介護 定員20名

5時間以上6時間未満	(一) 区分6	(904単位)
	(二) 区分5	(676単位)
	(三) 区分4	(469単位)
	(四) 区分3	(419単位)
	(五) 区分2以下	(381単位)
6時間以上7時間未満	(一) 区分6	(1,258単位)
	(二) 区分5	(941単位)
	(三) 区分4	(652単位)
	(四) 区分3	(583単位)
	(五) 区分2以下	(532単位)
7時間以上8時間未満	(一) 区分6	(1,291単位)
	(二) 区分5	(966単位)
	(三) 区分4	(669単位)
	(四) 区分3	(598単位)
	(五) 区分2以下	(545単位)

プラス800～900単位の加算幅がある

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

生活介護 人員配置加算

できるだけ手厚い人員を組むことで、収益が上がる構造
人件費増以上に収入が増える

人員配置体制加算	イ 人員配置体制加算(Ⅰ) (1.5:1)	(一)定員20人以下	(1日につき321単位を加算)
		(二)定員21人以上60人以下	(1日につき263単位を加算)
		(三)定員61人以上	(1日につき245単位を加算)
	ロ 人員配置体制加算(Ⅱ) (1.7:1)	(一)定員20人以下	(1日につき265単位を加算)
		(二)定員21人以上60人以下	(1日につき212単位を加算)
		(三)定員61人以上	(1日につき197単位を加算)
	ハ 人員配置体制加算(Ⅲ) (2:1)	(一)定員20人以下	(1日につき181単位を加算)
		(二)定員21人以上60人以下	(1日につき136単位を加算)
		(三)定員61人以上	(1日につき125単位を加算)
	ニ 人員配置体制加算(Ⅳ) (2.5:1)	(一)定員20人以下	(1日につき51単位を加算)
		(二)定員21人以上60人以下	(1日につき38単位を加算)
		(三)定員61人以上	(1日につき33単位を加算)

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

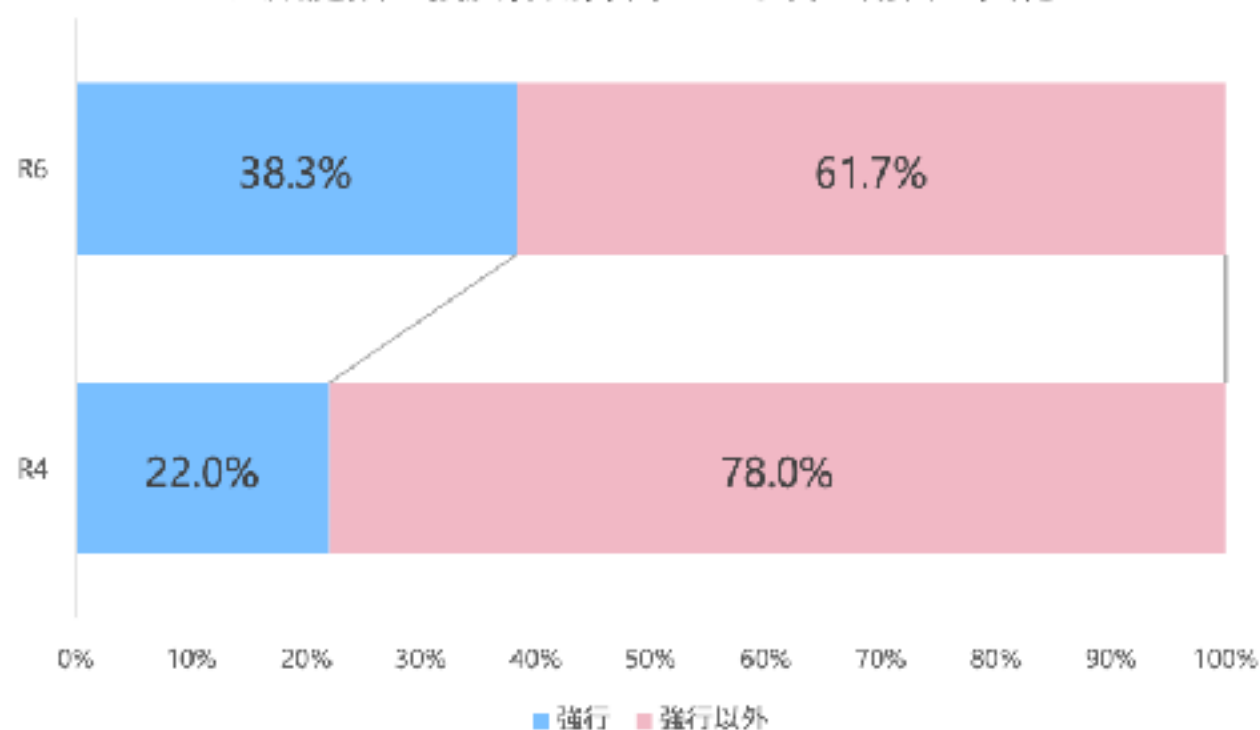
生活介護 その他加算

高次脳機能障害者支援体制加算			(1日につき41単位を加算)
初期加算			(1日につき30単位を加算)
訪問支援特別加算 (月2回を限度)	(1) 1時間未満	(1回につき187単位を加算)	
	(2) 1時間以上	(1回につき280単位を加算)	
欠席時対応加算(月4回を限度)			(1回につき94単位を加算)
 重度障害者支援加算	イ 重度障害者支援加算(Ⅰ)	(1日につき50単位を加算)	
	ロ 重度障害者支援加算(Ⅱ)	(1日につき360単位を加算)	
	ハ 重度障害者支援加算(Ⅲ)	(1日につき180単位を加算)	
リハビリテーション加算	イ リハビリテーション加算(Ⅰ)	(1日につき48単位を加算)	
	ロ リハビリテーション加算(Ⅱ)	(1日につき20単位を加算)	

（参考）入所者の強度行動障害の数の推移等

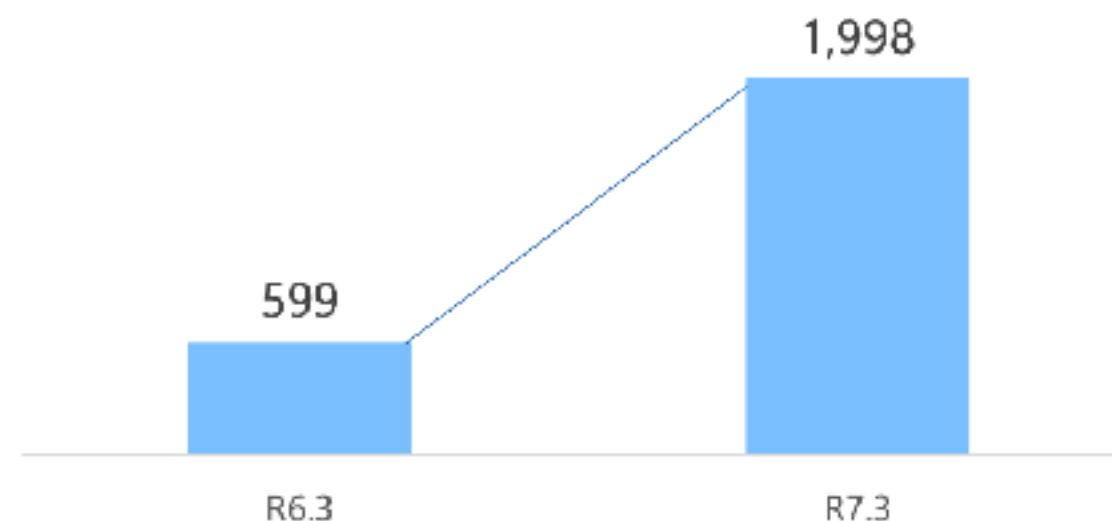
- 令和6年度改定前後で、入所者の強度行動障害のある者の割合が増えている。
- 強度行動障害のある者の支援を開始した場合に算定可能な初期加算の算定人数も増えている。
（入所施設において、新規入所者の強度行動障害のある者の割合が増えていることが考えられる。）

入所施設の強度行動障害のある者の割合の変化



出典：障害福祉DB（各年7月時点）
※全体の利用者数のうち、行動関連項目10点以上の利用者数の割合を集計

初期加算算定人数



出典：国保連データ

相談支援

- 機能強化の取得の有無が大きなポイント
 - 相談員が多く、機能強化を取得できれば増収
 - 一人部署や機能強化の取得がない場合は、より厳しい状況になる
 - ※複数事業所による協働も検討する
- 月目標を設定する
 - 月変動が大きい事業構成であるため、年間平均から月目標を設定する
- ICTやAIの活用を進める
 - 議事録作成などの業務は早急に対応する
- 主任相談支援専門員の設置
 - 主任相談支援専門員の在籍が、より安定運営に結びつく

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

相談支援

基本部分		
イ サービス利用支援費	(1)機能強化型サービス利用支援費(Ⅰ)	(1月につき2,014単位)
	(2)機能強化型サービス利用支援費(Ⅱ)	(1月につき1,914単位)
	(3)機能強化型サービス利用支援費(Ⅲ)	(1月につき1,822単位)
	(4)機能強化型サービス利用支援費(Ⅳ)	(1月につき1,672単位)
	(5)サービス利用支援費(Ⅰ)	(1月につき1,572単位)
	(6)サービス利用支援費(Ⅱ)	(1月につき732単位)
ロ 継続サービス利用支援費	(1)機能強化型継続サービス利用支援費(Ⅰ)	(1月につき1,761単位)
	(2)機能強化型継続サービス利用支援費(Ⅱ)	(1月につき1,661単位)
	(3)機能強化型継続サービス利用支援費(Ⅲ)	(1月につき1,558単位)
	(4)機能強化型継続サービス利用支援費(Ⅳ)	(1月につき1,408単位)
	(5)継続サービス利用支援費(Ⅰ)	(1月につき1,308単位)
	(6)継続サービス利用支援費(Ⅱ)	(1月につき606単位)

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

基本部分		
イ 障害児支援利用援助費	(1)機能強化型障害児支援利用援助費(Ⅰ)	(1月につき2,201単位)
	(2)機能強化型障害児支援利用援助費(Ⅱ)	(1月につき2,101単位)
	(3)機能強化型障害児支援利用援助費(Ⅲ)	(1月につき2,016単位)
	(4)機能強化型障害児支援利用援助費(Ⅳ)	(1月につき1,866単位)
	(5)障害児支援利用援助費(Ⅰ)	(1月につき1,766単位)
	(6)障害児支援利用援助費(Ⅱ)	(1月につき815単位)
ロ 継続障害児支援利用援助費	(1)機能強化型継続障害児支援利用援助費(Ⅰ)	(1月につき1,896単位)
	(2)機能強化型継続障害児支援利用援助費(Ⅱ)	(1月につき1,796単位)
	(3)機能強化型継続障害児支援利用援助費(Ⅲ)	(1月につき1,699単位)
	(4)機能強化型継続障害児支援利用援助費(Ⅳ)	(1月につき1,548単位)
	(5)継続障害児支援利用援助費(Ⅰ)	(1月につき1,448単位)
	(6)継続障害児支援利用援助費(Ⅱ)	(1月につき662単位)

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

利用者負担上限額管理加算(月1回を限度)			(1回につき150単位を加算)
初回加算			(1月につき300単位を加算)
主任相談支援専門員配置加算	イ 主任相談支援専門員配置加算(Ⅰ)		(1月につき300単位を加算)
	ロ 主任相談支援専門員配置加算(Ⅱ)		(1月につき100単位を加算)
入院時情報連携加算	イ 入院時情報連携加算(Ⅰ)		(1月につき300単位を加算)
	ロ 入院時情報連携加算(Ⅱ)		(1月につき150単位を加算)
退院・退所加算(3回を限度)			(1回につき300単位を加算)
居宅介護支援事業所等連携加算(訪問、会議参加、情報提供それぞれで月1回を限度)			(情報提供以外:1月につき300単位を加算)
			(情報提供:1月につき150単位を加算)

就労継続支援B型 現在の制度設計

◆ 平均工賃による基本報酬変更

- ・ 18,000円以上はプラス、18,000円以下はマイナス
(次の報酬改定では、25,000円がラインになる見込み)

◆ 人員配置 6 : 1

(目標工賃達成指導員加配の場合は 5 : 1 に変更)

職員を確保できる事業所はプラス、確保できない事業所はマイナス

※開設時に、最大の人員配置予定が具体的にあるか確認する自治体もある。

◆ 年 1 名以上の就職者を出せる事業所を評価

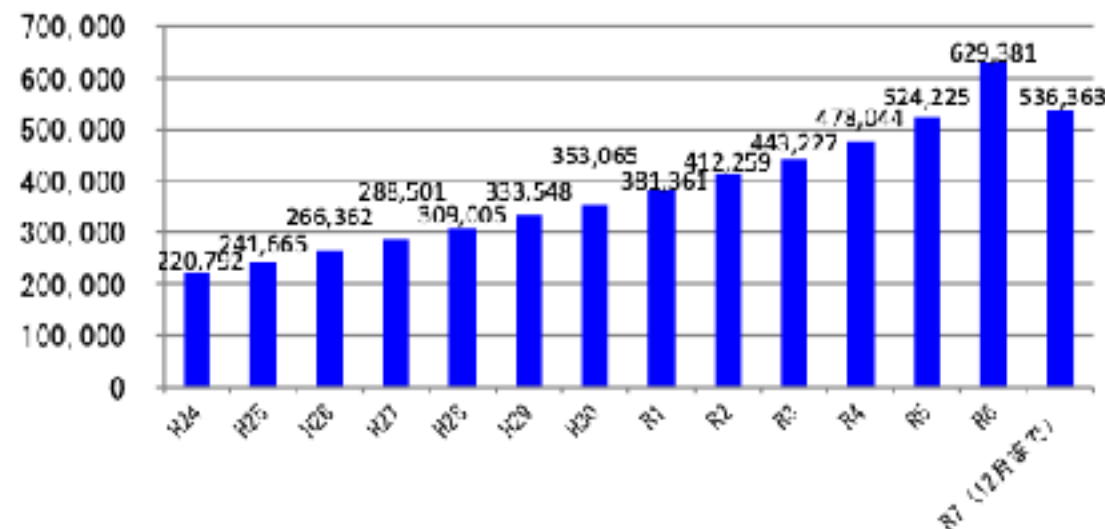
- ・ 就職者を出せる = 「質が良い」という評価

就労継続支援B型の現状

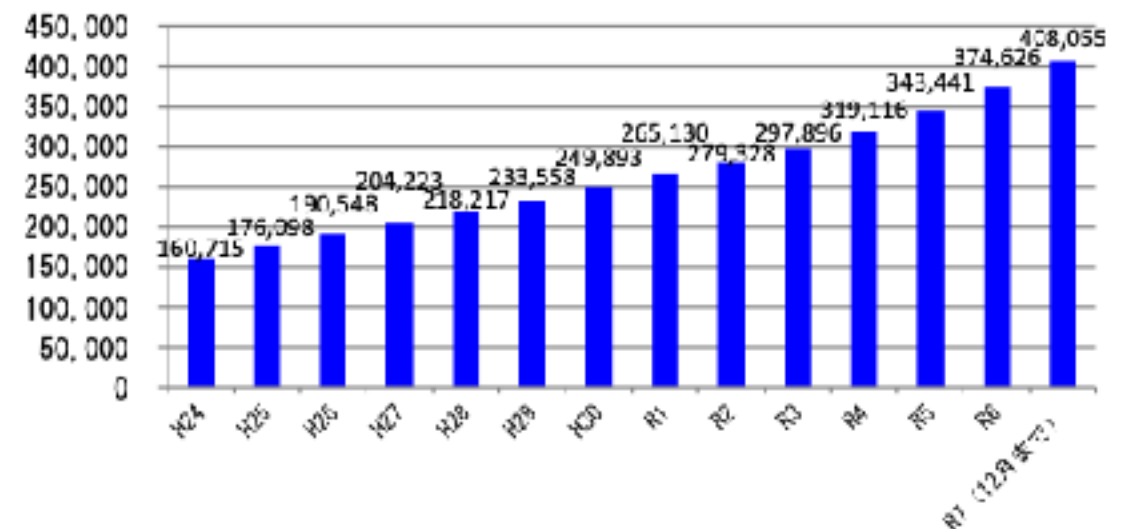
【就労継続支援B型の現状】

- 令和6年度の費用額は約6,294億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約15.1%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

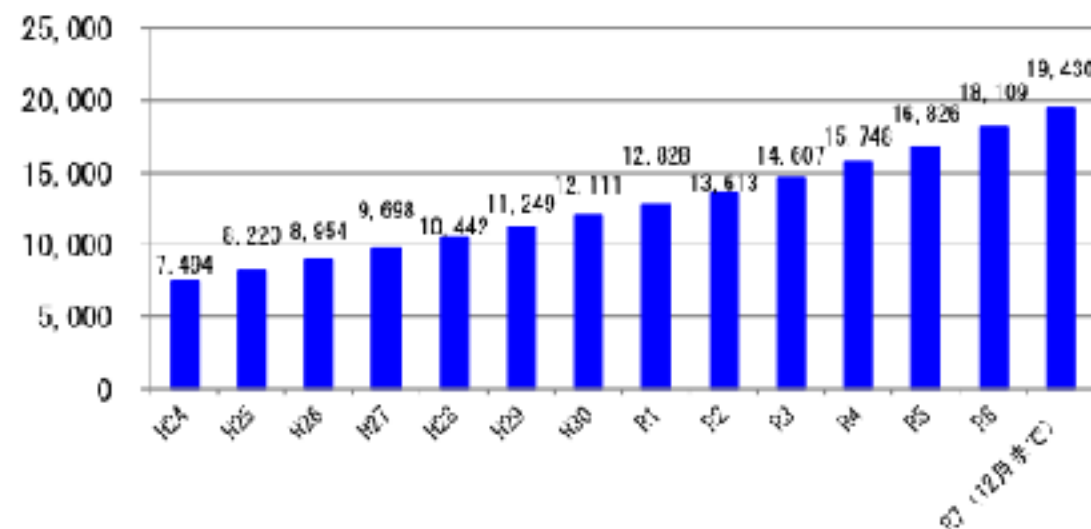
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))

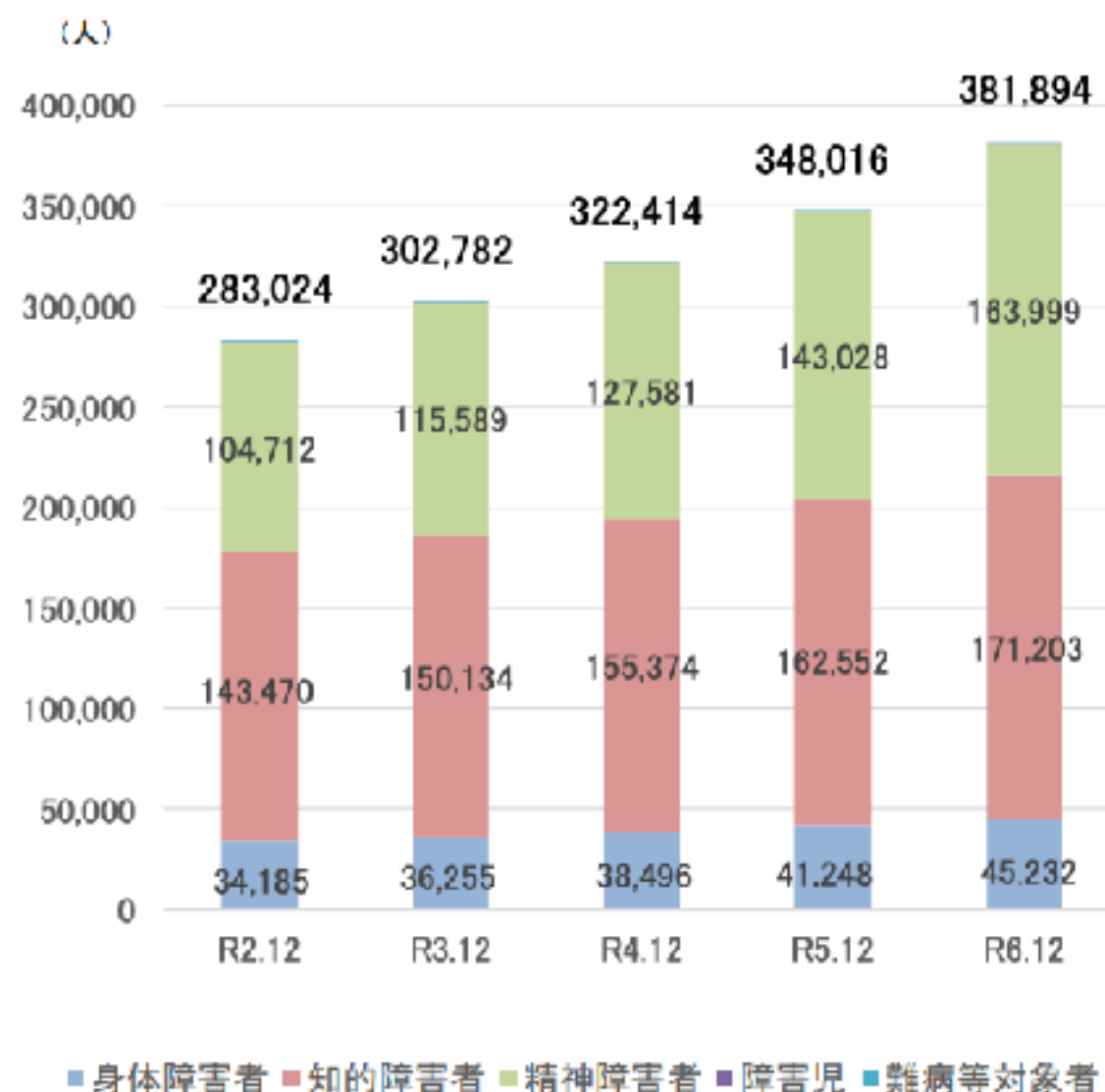


※出典:国保連データ

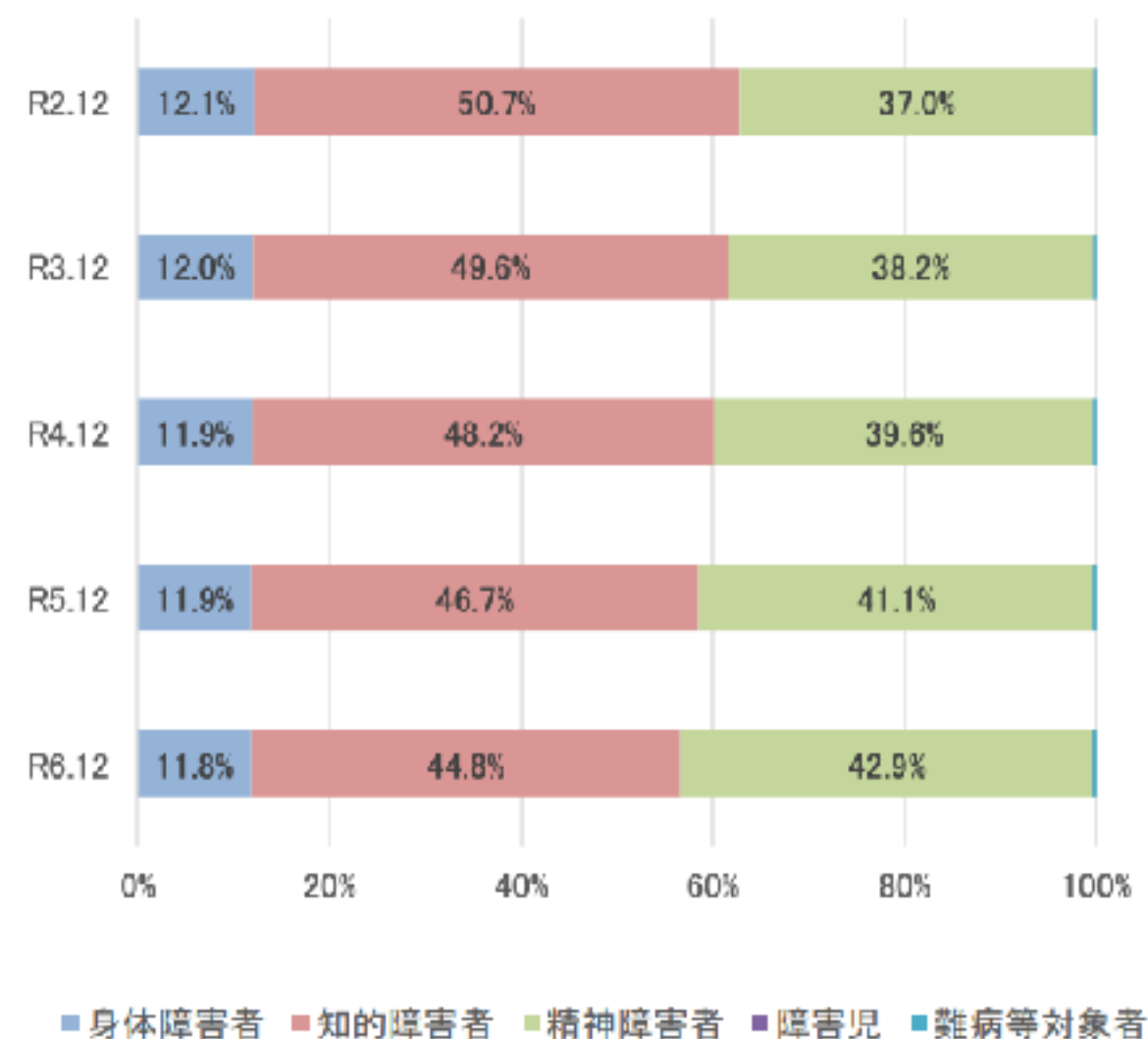
就労継続支援B型利用者の障害種別分布状況

- 身体・知的障害者の利用者に占める割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 精神障害者の利用者に占める割合が全体の4割以上を占める。

利用者の障害種別数の推移



利用者の障害種別割合の推移



【出典】国保連データ

就労継続支援B型等の新規事業所指定と運営指導について（札幌市）

- 札幌市では、就労継続支援B型の事業所が増加する中で、利用者を中心においた支援の質の維持及び向上を図るため、以下の取組を総合的に推進。

1 総合的な取組の推進

【新規事業者→いわゆる総量規制】

- サービス供給量が、障害福祉計画で定めるサービス利用見込量を超えているため、令和8年1月から新規指定を一時停止。

※ 児童発達支援、放課後等デイサービスについても総量規制を実施。これらのサービスの新規指定は年1回の選定プロセスを経ることとして、学識経験者、事業者代表等からなる選定委員会で協議する形式を採用。切実な支援ニーズを有する医療ケア児・重心児は、受け入れについて法に基づく条件付けの上で別途指定（意見申出制度の活用）。

【既存事業者→指導の徹底】

- 条例に定めた以下の4つの基準（国の基準に準拠）の遵守を強く求めるとともに、令和9年4月以降、当該基準を遵守していない事業者は、一部例外を除き、原則として指定を更新しないことを明示。

- ・ 利用者に生産活動に係る事業の収入からその事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払う
- ・ 利用者に支払われる1月当たりの工賃の平均額が、3,000円を下回っていない
- ・ 利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努める
- ・ 工賃に自立支援給付（訓練等給付費）による収入を充てない（給付費を充て平均工賃を高めていた場合、本来の報酬区分との差額返還を求める）

※ 体制届の提出のタイミングで就労継続支援A型・B型の全事業所に生産活動収支報告書の提出を求める取組を令和8年4月から開始。

- 特に、在宅就労は、本人の希望はもとより、障がい種別や状態像等に対応した訓練の提供を求め、事業所によるアセスメントの結果、在宅就労による具体的な効果を市として認められる者が対象であること、支援実態のない事例や個別支援計画の作成や支援状況などから支援の観点で極めて乏しいなど不適切な事例は、返還請求や行政処分（指定取消等）の対象であることを改めて事業所に徹底。

※ このほか、利用者への祝い金の授与など利益供与の禁止についても事業所・利用者双方に注意喚起。また、管理者等については実務経験を証明する書類の追加提出を求めるなど審査を厳格化。

- これらについては、自立支援協議会就労部会や障がい者施策推進審議会の意見も聞くなど丁寧なプロセスを経て推進。

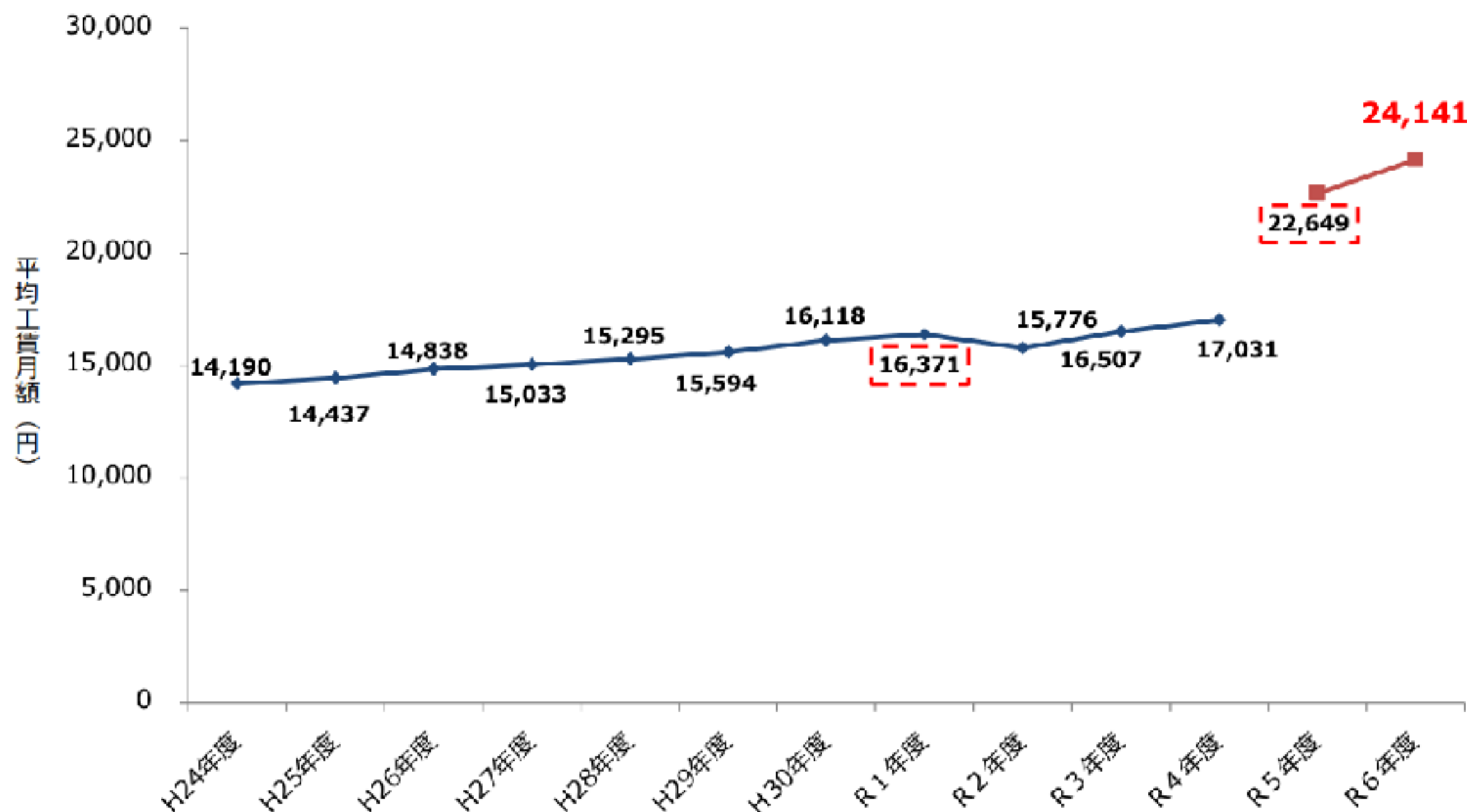
2 実施体制等

- 体制届の提出などについて、オンライン申請を導入。

- 運営指導については、事業所を訪問し、関係する文書や事業所内設備の確認、事業所の従業者へ質問等をする業務を指定事務受託法人に委託。市が作成した着眼点をもとに効果的・効率的に業務を推進し、運営指導の実施件数の増を図る。

※ 指導の結果、新規指定時に事業者と雇用関係にない者を従業者として申請書類に記載し、偽造の雇用証明書を提出し指定を受け、指定取消を受ける事業所も出てきている。

就労継続支援 B 型事業所における平均工賃月額推移



※平均工賃月額に応じた報酬体系を採用する就労継続支援 B 型事業所については、令和 4 年度までは前年度の「工賃支払対象者数」を分母に用いた計算方式により算出していたところ、令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害特性等により利用日数が少ない方を受け入れる事業所へ配慮し、前年度の「一日当たりの平均利用者数」を分母に用いた新しい算定方式を導入することとした（令和 5 年度からは、新しい計算方式による平均工賃月額が反映されている。）

※令和元年度実績を16,369円から16,371円に、令和 5 年度実績を23,053円から22,649円に修正している。（令和 8 年 3 月追記）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援B型における令和6年報酬改定後の動向

「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系

平均工賃月額の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減		R6.4	⇒	R7.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
4万5千円以上の場合	873 (5.0%)	⇒	1,375 (6.9%)	502	57.5%	21,016 (5.9%)	⇒	33,819 (8.1%)	12,803	60.9%
3万5千円以上4万5千円未満の場合	1172 (6.7%)	⇒	1563 (7.9%)	391	33.4%	27,722 (7.7%)	⇒	37,277 (8.9%)	9,555	34.5%
3万円以上3万5千円未満の場合	1133 (6.5%)	⇒	1341 (6.8%)	208	18.4%	26,122 (7.3%)	⇒	31,079 (7.4%)	4,957	19.0%
2万5千円以上3万円未満の場合	1,690 (9.7%)	⇒	2,108 (10.7%)	418	24.7%	38,742 (10.8%)	⇒	49,833 (11.9%)	11,091	28.6%
2万円以上2万5千円未満の場合	2,717 (15.6%)	⇒	3,280 (16.6%)	563	20.7%	60,868 (17.0%)	⇒	73,719 (17.6%)	12,851	21.1%
1万5千円以上2万円未満の場合	3,632 (20.9%)	⇒	4,015 (20.3%)	383	10.5%	78,181 (21.8%)	⇒	87,879 (21.0%)	9,698	12.4%
1万円以上1万5千円未満の場合	3,326 (19.1%)	⇒	3,214 (16.2%)	▲ 112	-3.4%	65,698 (18.3%)	⇒	65,595 (15.7%)	▲ 103	-0.2%
1万円未満の場合	2,857 (16.4%)	⇒	2,897 (14.6%)	40	1.4%	40,179 (11.2%)	⇒	39,341 (9.4%)	▲ 838	-2.1%
計	17,400 (100.0%)	⇒	19,793 (100.0%)	2,393	13.8%	358,528 (100.0%)	⇒	418,542 (100.0%)	60,014	16.7%

※出典：国保連データ

※（ ）内は構成比。

就労継続支援 B 型における令和 6 年報酬改定後の動向

「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

常勤加算方法の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減		R6.4	⇒	R7.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
6:1以上の場合	166 (73.8%)	⇒	152 (78.4%)	▲ 14	-8.4%	2,886 (80.7%)	⇒	2,809 (84.1%)	▲ 77	-2.7%
7.5:1以上の場合	50 (22.2%)	⇒	36 (18.6%)	▲ 14	-28.0%	606 (16.9%)	⇒	430 (12.9%)	▲ 176	-29.0%
それ以外	9 (4.0%)	⇒	6 (3.1%)	▲ 3	-33.3%	84 (2.3%)	⇒	102 (3.1%)	18	21.4%
計	225 (100.0%)	⇒	194 (100.0%)	▲ 31	-13.8%	3,576 (100.0%)	⇒	3,341 (100.0%)	▲ 235	-6.6%

※出典：国保連データ

※（ ）内は構成比。

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

就労継続支援 B型

イ 就労継続支援B型サービス費(Ⅰ) (6:1)	(1) 定員20人以下	(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	(837単位)
		(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	(805単位)
		(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	(758単位)
		(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	(738単位)
		(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	(726単位)
		(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	(703単位)
		(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	(673単位)
		(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	(590単位)
ロ 就労継続支援B型サービス費(Ⅱ) (7.5:1)	(1) 定員20人以下	(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	(748単位)
		(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	(716単位)
		(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	(669単位)
		(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	(649単位)
		(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	(637単位)
		(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	(614単位)
		(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	(584単位)
		(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	(537単位)

①人員の加算 × ②利用者工賃額＝連動した報酬構成
 手厚い人員で支援し、利用者が自立的に様々な仕事を行い、高い工賃額を支払える事業所が高単価になる
人件費増以上に収入増となる構成

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

初期加算		(利用開始日から30日を限度として、1日につき30単位を加算)		
訪問支援特別加算(月2回を限度)	(1)1時間未満	(1回につき187単位を加算)		
	(2)1時間以上	(1回につき280単位を加算)		
欠席時対応加算(月4回を限度)		(1回につき94単位を加算)		
就労移行支援体制加算	イ 就労移行支援体制加算(I) (6:1) (7.5:1)	(1) 定員20人以下	(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	(1日につき93単位を加算)
			(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	(1日につき86単位を加算)
			(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	(1日につき79単位を加算)
			(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	(1日につき72単位を加算)
			(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	(1日につき65単位を加算)
			(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	(1日につき58単位を加算)
			(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	(1日につき51単位を加算)
			(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	(1日につき48単位を加算)

就職者を出すことで算定される加算
 月22～43万円×12ヶ月＝264～516万円
 就職者を出すためには、障がい理解と法人規模、企業とのつながりが重要

障がい事業 稼働率と適正人員の考え方

就労移行連携加算			(1回につき1,000単位を加算)
目標工賃達成指導員配置加算	イ 定員20人以下		(1日につき45単位を加算)
	ロ 定員21人以上40人以下		(1日につき40単位を加算)
	ハ 定員41人以上60人以下		(1日につき38単位を加算)
	ニ 定員61人以上80人以下		(1日につき37単位を加算)
	ホ 定員81人以上		(1日につき36単位を加算)
目標工賃達成加算			(1日につき10単位を加算)

利用者の工賃目標を立て、達成するための加算
人員を配置した場合に算定される

人件費増と収入増はほぼ同額
質を上げるためには、算定必須の加算

各事業の重点ポイント

生活介護	施設入所支援：制度上における手厚い人員配置の意味を理解する 医療連携・重度者対応技術（強行・医ケア・介護スキル・終末期・移行支援）※ポイントを絞る
相談	大規模化（4名以上）、機能強化、地域連携、目標値設定（月20～25件が損益分岐点）
就労	企業との繋がり、就職先の選定力、仕事の確保、工程細分化、価格交渉・製品開発力 5：1を基本とした配置が徹底できる支援力 ※障がい福祉とは異なるスキルが求められる
児童	発達段階、発達障がい、こども園連携、家族支援、外部支援力、個別療育及び小集団療育 （身体障がいに特化する場合は、医療的ケアへの知識が重要である）
GH	大規模化、事業体と対象者のすり合わせ、対象者ごとの専門性、日中活動型との連動運営
共通	制度上における最大の人員配置、制度理解、障がい理解、管理会計、人事制度との連動、業務の細分化、業務水準、エンゲージメント経営、地域性の理解

これからの就労継続支援に求められるもの

営業力 vs 支援力：対立の構図

株式会社系（営業力重視）

強み：高工賃による集客力

Web制作、ブランド製品等の職域開拓。
徹底した工程細分化と生産性追求。
就職先の開拓力

懸念

支援の形骸化、軽度者の選別。

福祉法人系（支援力重視）

強み：セーフティネット機能

重度者・不安定な方を見捨てない支援。
トータルな生活サポート。

課題

支援力の標準化、低工賃からの脱却。

株式会社系が強みとする「営業力」

1 単純内職からの脱却

IT作業やBPO業務など、市場価格で勝負できる仕事を確保。

2 工程細分化

高度な業務を分解し、知的・精神障がい者が戦力化できる仕組みを設計。

3 工賃と報酬の連動

平均工賃の向上が事業所の基本報酬ランク最大化へ直結する経営ロジック。

4 就職先の開拓

様々なネットワークを活かした、幅広い就職先を確保し、利用者の循環及び社会参加を後押しする。

福祉法人が誇る「支援力」

1

専門的な個別支援

状態が不安定な利用者に対し、有資格者による深い寄り添い支援を実施。

2

包括的な生活支援

日中活動以外に、生活面や家族、医療機関との連携など、トータルな支援。

3

社会的信頼の蓄積

地域に根ざした歴史と、行政・関係機関からの高い評価。

2026年 臨時報酬改定の要点

平均工賃区分

基準額の3,000円引き上げ。

従来のままでは基本報酬
がダウン

短時間利用減算

4時間未満利用の厳格化。

「居場所型」運営への
警告

人員配置加算

手厚い人員（6:1）への評価。

人件費投資をできる法人
を優遇

新規参入抑制

自治体による総量規制。

既存事業所の「質」が
厳しく問われる

これからの戦略：3つの柱

1

大規模・多機能化

B型単独ではなく、生活介護や相談支援などを多角的に運営し、リスク分散と相乗効果を生む。

2

ICT・管理会計

記録の省力化と、事業所ごとの収支・加算取得状況のリアルタイム可視化。

3

ハイブリッド人材

福祉マインドとビジネススキルの両方を備えた人材育成。

求められる「融合型」の条件

株式会社系

「福祉の本物化」

- 福祉の専門家を登用する。
- アセスメント力の向上（形骸化を排除）。
- 多様な支援技術の内製化。

福祉法人系

「経営視点の導入」

- 市場価格で勝負できる仕事・商品作り。
- 平均工賃3万円以上を必達目標とする。
- 利益を「未来投資」と定義し直す。
- 就職先の開拓

工賃向上のための実践アプローチ

制度理解から現場実践まで —

なぜ工賃が上がらないのか、何をすれば上がるのか

工賃向上を決める6つの要件

欠ければ欠けるほど、工賃・経営力は下がる

6つの要件は掛け算の関係にある

1 制度理解

報酬体系・加算要件
を正しく理解する

2 最大の人員配置

制度が許す範囲で人
員を厚く配置する

3 工程分析力

利用者の作業を分解
し、障がい特性に合
わせて再設計する

4 差別化

自事業所の強み・周
辺産業を活かした作
業種の選定

5 製品開発力

一般市場で戦える品
質・価格設定を実現
する

6 企業とのパイプ

受注・仕入れ・就職
先確保につながる民
間企業との連携

要件①② 制度理解 × 最大の人員配置

1 制度理解

- ◆ 報酬は「基本報酬 × 加算」の掛け算構造。制度を理解しないまま運営すると、取れるはずの加算を取りこぼす。
- ◆ 特に就労継続支援B型は平均工賃月額の違いによって基本報酬が大きく変動する。
- ◆ 加算は年々細分化・複雑化しており、「知っているか否か」がそのまま収益差になる。

2 最大の人員配置（雇用）

- ◆ 制度が許容する最大限まで人員を厚く配置することで、人員配置加算・体制加算を積み上げる。
- ◆ 人件費増を上回る収入増となる設計が多く、「厚い人員＝コスト」ではなく「厚い人員＝投資」と捉える。
- ◆ 職員を確保できるかどうか、そのまま加算取得可否・工賃水準の分かれ目になる。

要件③④ 工程分析力 × 差別化

③ 工程分析力（障がい理解）

- ◆ 一つの作業を工程ごとに分解し、利用者一人ひとりの特性・できることに合わせて再配置する。
- ◆ 「できない」を「別の工程なら担える」に変換できるかが支援の質を左右する。
- ◆ 体力・当日の体調に応じて役割を柔軟に切り替えられる設計も重要。

④ 差別化（作業種の選定）

- ◆ 自事業所の強みや周辺産業（地域の農業・食品加工業等）を活かせる作業を選ぶ。
- ◆ 単純内職からの脱却が鍵。市場価格で勝負できる仕事を確保できるかで工賃水準が変わる。
- ◆ 地域性によって最適解は異なるため、自地域の資源を棚卸しする。

要件⑤⑥ 製品開発力 × 企業とのパイプ

5 製品開発力

- ◆ 一般市場で通用する品質・価格設定ができて初めて、工賃に還元できる利益が生まれる。
- ◆ 工程細分化により、知的・精神障がい者でも高品質な商品を製造できる戦力として担える仕組みを設計する。
- ◆ 平均工賃の向上が事業所の基本報酬ランクの最大化に直結する。

6 民間企業とのパイプ作り

- ◆ 受注先・仕入先・就職先の3つのルート of 企業とのつながりが工賃と経営力を底上げする。
- ◆ 就職者を1名出せる体制は「支援の質が高い」ことの証明であり、加算にも直結する。
- ◆ 企業ネットワークは、競争力の源泉であり、日頃からの関係構築が重要である。

一般的に工賃が高いとされる業種と留意点

区分	内容例	留意点
専門技術系	縫製・カフェ運営・珈琲焙煎・農業	手作業の品質が単価に直結する。内職系より高単価になりやすい。
施設外就労	企業への派遣型の清掃・軽作業・物流梱包	企業から直接受注するため、時間単価が上がりやすい・
IT・クリエイティブ系	データ入力、WEB制作、動画編集等	高工賃のふれこみが多い一方、導入する場合は実態を伴う受注・支援体制の裏付けが必須である。

WJUFSS実践事例（沖縄県うるま市）

工賃順の仕事内容から新規商品開発、就職実績まで —
実際の数字で見る工賃向上の現場

利用者作業における3つの柱の確立

工場・農業・室内の3本柱を確立したことで、就労B型の作業が安定的に稼働可能となった。

工場

食品工場での品出し・洗浄・盛り付け。
委託先企業と連携した安定業務。

農業

うるま市近郊の畑での栽培・収穫作業。
季節変動はあるが地域資源を活用。

室内

体調に応じて柔軟に従事できる軽作業・自社開発製品の製造。

工賃順の仕事内容・基本工賃・特徴

区分	作業内容	基本工賃（日額）	対象者
工場①	盛り付け（お弁当）	3 5 0 円＋達成手当 5 0 円～1 5 0 円	検便対応可 計数不要な工程有り
工場②	品出し・洗浄	3 0 0 円＋達成手当 5 0 円～1 5 0 円	検便対応可 正確な計数が望ましい
農業	収穫・マルチ貼り	2 5 0 円＋達成手当 5 0 円～1 5 0 円	十分な体力が必須条件
室内作業	土産物加工・野菜選別・自社製品の製造	1 5 0 円＋達成手当 5 0 円～1 5 0 円	体調に応じて、自分のペースで従事可能

＊工場・農業は検便対応の可否や体力面の条件があるため、室内作業が受け皿として機能し、稼働の安定に寄与している。

新規業務の開拓と自社製品の開発

新規 業務

工場

盛り付け・品出し業務

既存の洗浄業務に加えて、お弁当の盛り付け・翌日の食材の品出し業務を新規開拓。

工程を細分化し、担当できる利用者の幅を拡大した。

商品 化

室内

アロマチャコール（炭）

ラベンダー・スイートオレンジ等をブレンドした自社オリジナル商品を開発。

1個300円で販売し、室内作業の付加価値を高めた。

実績

利用者の 一般就労

2025年10月、就労継続支援B型の利用者がWJUFSうるま工場に正式に就職。
日々の工場実習が採用に繋がった。

就労B型の実績数値（単位内訳）

2026年実績

稼働率：120%

月間売上：2,924,800円

（16名×20日×914単位×10円）

人員配置と加算取得の積み上げが、月間売上につながる。
制度理解と最大人員配置の効果による実績。

914単位の内訳

基本報酬	726単位
就労移行支援体制加算	65単位
福祉専門員配置加算	6単位
目標工賃達成指導員配置加算	45単位
食事提供加算	30単位
送迎加算（21単位×2）	42単位
合計	914単位

営業のポイント：利用者目線の強化

相談員へのアプローチはもちろん重要だが、「利用者目線」での営業強化が不可欠である。

工賃が高い事業所に人気が集まる傾向があるため、工賃向上そのものが最良の営業・広報となる。

工賃・作業内容・雰囲気発信

見学前に安心していただけるよう、条件と雰囲気の両方を具体的にアピールする。

行政窓口にチラシを設置

市役所（障害福祉課）などの、相談の起点となる場所へ継続的に情報提供をする。

SNSでの発信力の強化

Instagram等で、日常の作業風景・製品を細かく発信し、事業所の透明性を高める。

イベントへの出店

地域マルシェ・福祉まつり等への出店で、利用者・家族との接点の機会を積極的に作る。

今後の展開：新規作業開拓と自社製品開発

農業は季節による業務量・収入の変動が大きいため、通年で安定した業務の確保が課題。就労継続支援B型独自の製品開発により平均工賃の向上を目指す。

仕入れ

うるま市ブランド野菜
（津堅の人参・オクラ・
いんげん・黄金芋等）を
活用する。

規格外のB級品（安価・無
償）の仕入れルートを開
拓する。

加工

給食冷凍機による冷凍野
菜、スチームコンベク
ションオーブンを使用し
たノンフライ野菜チップ
ス・野菜スティック・干
しいも等の製造。

目標

通年で安定した業務量を
確保しつつ、B型独自ブラ
ンドとして一般市場で戦
える価格・品質の商品を
開発することによりさら
なる工賃工場を目指す。

最後に：工賃向上は「6要件の掛け算」で決まる

6 要件

- ①制度理解・・・加算の仕組み、政策の動向など
- ②人員配置・・・採用計画、労働環境整備など
- ③工程分析・・・利用者特性を把握した上で工程を設定、安全対策、手順書準備、サポート体制構築など
- ④差別化・・・競合分析、ドミナント分析
- ⑤製品開発力・・・ニーズと事業所の力量に合わせた製品開発
- ⑥企業連携・・・営業力、情報発信力

WJU：障がい福祉サービス向けコンサルティング

現状分析

- 事業所の強み・地域資源を棚卸しし、どの要件が最も不足しているかを特定する。

新規事業立ち上げ支援、収支改善コンサルティング

- ドミナント分析、事業計画・資金計画策定支援
- 広報・営業サポート
- 採用・人材育成サポート
- 制度理解研修

事業所ごとに 6 要件の課題が異なります。

具体的な工程設計・商品開発・数値目標設定をご支援します。

ご清聴ありがとうございました。

ウェルフェアー・J・ユナイテッド株式会社

〒163-0514 東京都新宿区西新宿1-26-2 新宿野村ビル14階

TEL:03-5989-0651

<https://wju.co.jp/>